Réponses aux questions des DP du 13 octobre 2015

N°083

Cokerie

1. Nous constatons une insuffisance de communication sur le dessus de batterie (manque de stornos) ; cette anomalie présente des risques graves.

Réponse : Si un manque de stornos est ressenti, il faut le signaler.

Commentaire CGT : Actuellement pour transmettre des informations à leurs collègues, les salariés utilisent leur téléphone personnel (chose dorénavant interdite !!!). Pourquoi ne pas attribuer un storno individuel par salarié comme pour Matagglo ou le TCC ? Un problème qui dure encore et encore !!

Mattaglo

2. Nous demandons en urgence des embauches dans les 5 équipes Feux continus. La situation actuelle (Postes supplémentaires / Une personne par ligne etc…) devient récurrente.

Réponse : Il y a eu 10 embauches en septembre, 3 en novembre et d'autre à venir pour la fin d'année.

Commentaire CGT : La direction ne précise malheureusement pas les embauches en feux continus.

3. Nous demandons des embauches par anticipation dans l'équipe 5 AQHF et CRT afin de pallier le départ de nos futurs retraités et pouvoir procéder au recouvrement des compétences suffisant pour être en phase avec la note d'orientation formation AMAL 2016 présentée en CE le 22 septembre dernier.

Réponse : Il y a eu 2 embauches réalisées et 2 visées d'ici fin 2015.

Commentaire CGT : La réalité du terrain est toute autre, aucune entrée n'a eu lieu pour pallier le départ de nos futurs retraités. Mais où sont-ils passés ?

4. Nous constatons que plusieurs salariés ne sont pas positionnés sur le référentiel emploi (exemple : conduite en autonomie d'une salle de commande). Combien de temps faut-il à la direction pour résoudre ce problème ?

Réponse : Chaque salarié est positionné suivant le référentiel emploi, si des cas existent merci de nous les faire remonter.

Commentaire CGT : Positionné OUI, mais mal positionnés !

Haut-Fourneaux

5. Les opérateurs HFX bénéficient actuellement de la pénibilité niveau 2. Ayant également à leur charge les opérations de maintenance ou de fondeurs, nous demandons qu'ils puissent bénéficier de la pénibilité niveau 4 dès lors que le poste d'opérateur est remplacé par l'un des deux postes cités ci-dessus.

Réponse : Pas d'exposition assez longue pour attribuer la pénibilité niveau 4.

Commentaire CGT : Pour résumer, estimez-vous heureux d'avoir déjà le niveau 2. A ce tarif-là, restez bien au chaud, votre bonne volonté ne paie pas!!!

6. Où en est-on sur l'embauche d'opérateurs HFX ? Quel est l'effectif mini pour une équipe en fonctionnement (marche normale / dégradée / sécurité).

Réponse : Deux entretiens d'embauches sont en cours et une embauche devrait avoir lieu en décembre. L'effectif mini est respecté suivant le règlement intérieur.

7. Quels emplois ne peuvent pas être tenus par des intérimaires ? (détails par secteur).

Réponse : Pour les HFx Maitrise et Centrale avant et pour le TCC, les techniciens fours / la maitrise et l'ATC1.

Commentaire CGT : Comme quoi, le cœur de métier s'est vachement diminué !!!

8. Quel est l'effectif normal au service fluide de jour ? Actuellement ils ne sont plus que 2 physiquement présents.

Réponse : L'effectif normal est de 2 personnes.

Commentaire CGT : 2 pour 2 ??? Comment font-ils pour la prise de congés / formation etc…

Aciérie

9. A quand la mise en service de la station de lavage ? (La vanne est-elle arrivée ??)

Réponse : Difficulté avec l'alimentation en eau, ce qui a engendré des retards supplémentaires. Démarrage de la station prochainement.

10. Vestiaire CC20 : Le stationnement devient de plus en plus problématique et dangereux.

Réponse : Nous cherchons à accélérer la réparation du vestiaire, cependant nous préconisons aux salariés de prendre le bus.

Commentaire CGT : déjà 1 blessé en octobre, qu'attend la direction pour régler réellement cette situation ???

11. Vestiaire CC20 : L'hiver arrivant à grand pas ! Quand la réparation du vestiaire est-elle prévu (présence de trous et fissures suite à la chute du bloc béton).

Réponse : Isolation prévu en semaine 40.

Commentaire CGT : Pas de bol, nous sommes en semaine 42 et toujours rien sortez l'équipement d'hiver !

12. Nous demandons la mise à jour du référentiel emploi ponts-roulant suite aux écrits de MM VROMEN et TRUANT (coefficient 240 pour la conduite de 1 groupe de pont métal liquide et 2 groupes métal solide validés).

Réponse : 3 groupes de ponts validés (1000 par groupes), la révision est en cours et sera finalisée fin janvier 2016.

13. Nous demandons que des T-shirts manches longues ignifugés soient fournis à tout le personnel aciérie.

Réponse : Pas de T-shirts pour problème d'entretien, un lavage particulier s'applique aux vêtements ignifugés.

TCC

14. Nous demandons le remplacement des micro-ondes et du four (Hors service depuis bientôt un an) dans le réfectoire du service maintenance.

Réponse : Ils seront remplacés très prochainement, si ce n'est pas déjà fait.

15. Nous demandons la mise en place d'un lave-linge pour le service mécanique et d'un second pour l'atelier des cylindres. (Nettoyage T-shirts / Pulls / chaussettes suite aux interventions dans des milieux graisseux).comme cela existe actuellement aux HFX.

Réponse : L'achat de lave-linge n'est pas prévu, il n'y aucun contrôle concernant les demandes de T-shirts / Pulls / chaussettes.

Commentaire CGT : Ne bousillez plus votre machine, vêtements sale directement à la poubelle et demandez du neuf.

DMEA

Pourquoi les salariés du Parc à brames passant en CDI sont-ils embauchés au coefficient 215 alors que leurs niveaux de compétences est actuellement celui d'un 225 (conduite des 4 ponts du Parc) ? Il existe plusieurs contrats intérimaires de 18 mois, qu'attendons-nous pour les embaucher ?

Réponse : Embauche à 225 si le manager estime que l'autonomie et l'expérience sur les 4 ponts est acquise.

Commentaire CGT : en espérant que les managers soient honnêtes sur la reconnaissance de l'expérience acquise par ses collaborateurs

16. Suite aux paroles du chef d'atelier Mouvement Sud spécifiant que le strapontin n'était pas une position de conduite. Nous demandons que les locos soient équipées de sièges identiques aux deux locos arrivées de Florange si la réponse reste négative nous demandons qu'une étude ergonomique soit effectuée dans les plus brefs délais. (Photos jointes)

Réponse : Pas prévu.

Commentaire CGT : Nous demanderons une expertise ergonomique via le CHSCT.

17. Où en sommes-nous dans le projet « dispatching du futur », Nous voulons qu'un retour sur l'état d'avancement du projet soit préservé à l'ensemble de l'instance DP. (Avantage / inconvénient…).

Réponse : Aucun projet n'est traité en DP. Celui-ci sera présenté lors de l'instance CE.

Commentaire CGT : Une envie flagrante de pouvoir diminuer l'effectif se fait ressentir en plus d'augmenter le stress dans les postes. Et tout ça pour RIEN !!!

18. Pouvez-vous nous expliquer la recrudescence de salariés ALLIANCE au parc à Bobines ? Nous souhaitons également connaître leurs droits en cas de (maladie / congé etc…)

Réponse : Aucune recrudescence n'est à déplorer. 13 salariés ALLIANCE depuis novembre 2014. Chiffre qui reste inchangé pour le moment.

19. Quels sont les délais de réfection du TAB4 ? Un état d'avancement peut-il nous être communiqué ?

Réponse : La douche est opérationnelle depuis le 9 Octobre, les armoires seront reçues en fin de semaine.

ULI GARAGE

20. Nous demandons que tous les intervenants de jour puissent bénéficier de caleçons anti-froid (type HFX).

Réponse : Les caleçons seront fournis à la demande.

Commentaire CGT : Enfin une réponse positive.

Général usine

21. Que vont devenir les casques verts (EPI/SST) avec le déploiement des nouveaux casques jaunes (Parc à Bobines / Mouvement). Comment différencier les EPI/ SST des autres salariés ? Seront-ils généralisés sur l'ensemble du site ?

Réponse : Les casques jaunes ne seront pas généralisés, seul ULI est concerné.

22. Nous demandons que le suivi des fontaines à eau soit effectué régulièrement et que les éléments détériorés soient réparés automatiquement dès l'entretien de celle-ci. Beaucoup de fontaines sont loin d'être dans un état de service et de propreté irréprochable.

Réponse : Si une anomalie est détectée sur les fontaines à bonbonne d'eau ELYS, il faut la remonter directement auprès du service facility management.

23. Les mails partants dans le Vault sont très difficilement récupérables, nous demandons une procédure claire pour pouvoir les récupérer ces mails, certains sont importants.

Réponse : Un groupe de travail est actuellement en cours concernant ce point. Un mode d'emploi sera diffusé à la suite de ce GT.

24. L'adresse E-mail actuelle (apesenti@malakoffmederic.com) est actuellement hors service, Il est donc impossible de pouvoir utiliser ce contact. Merci de faire le nécessaire afin de résoudre ce problème.

Réponse : Un mail est transmis à Malakoff en attente de réponse. (Aucune réponse ne peut être donnée pour le moment).

25. Sur quelles autorisations (texte de loi …) la direction se base-t-elle pour la divulgation à la sous-préfecture par les agents assermentés des infractions routières constatées sur le périmètre de notre établissement privé?

Réponse : La faisabilité de pouvoir sanctionner sur notre site est en cours de vérification juridique. Pour le moment, aucune divulgation des délits n'est transmise à la préfecture

26. Nous demandons que les réponses transmises dans l'instance DP soient en adéquation avec la réalité du terrain. Les efforts effectués par Mr Limousin pour nous répondre correctement ne reflètent pas toujours la réalité, nous proposons et souhaitons inviter les chefs de département à intervenir lors de la tenue de notre instance sur des questions qui nécessitent des réponses claires et précises.

Réponse : En cas de décalage avec la réalité du terrain, nous demandons que les personnes sollicitées nous transmettent tous les détails afin de répondre aux questions posées.

Ressources Humaines

27. Où en est-on dans le recrutement d'un RRH pour le secteur aciérie ?

Réponse : Mr François Magnier prend ses fonctions comme RRH de l'aciérie le 1er Novembre 2015.

28. Depuis le changement du site mobilité (My HR), nous avons pu remarquer que l'évolution de carrière n'apparaissait plus sur les fiches descriptives du poste à pourvoir. Nous demandons que celles-ci soient remises en place.

Réponse : Le site de dunkerque n'a plus la main sur ce service (géré niveau France). Des mesures correctives sont encore à apporter et d'autres en cours de demande. A voir si l'évolution de carrière sera acceptée et de nouveau ajoutée.

29. Nous demandons que les salariés intérimaires puissent bénéficier d'une

copie du carnet de validation des MOES ainsi que leur référentiel emploi.

Réponse : Les MOES sont disponibles et consultables à tout moment, une photocopie peut être faite. Les intérimaires ne sont pas concernés par le référentiel emploi.

Commentaire CGT: A ne pas oublier que lors de la phase d'embauche, si un intérimaire effectue en toute autonomie une tâche d'un coefficient supérieur, le manager signale que le niveau de compétence est plus élevé que le seuil d'accueil lors du contact avec le service emploi.

30. Quel pourcentage de la maîtrise est positionné sur l'actuel référentiel manager et ce par secteur ?

Réponse : Le positionnement des nouveaux managers se fait automatiquement et le référentiel est connu de chaque manager.

Commentaire CGT : Si vous ne connaissez pas votre référentiel, n'hésitez pas à vous rapprocher d'un élu qui se fera un plaisir de vous le procurer.

31. A quel niveau de diplôme le brevet professionnel équivaut-il au sein de notre société?

Réponse : Le brevet professionnel correspond à un niveau bac.

32. Nous demandons à la direction d'établir un délai minimum de prévenance lors d'un changement d'équipe afin que les salariés puissent s'organiser. Par ailleurs, il parait nécessaire pour le bien-être des salariés que ces mêmes changements d'équipe ne soient pas fréquents comme on peut le constater actuellement (tous les 6 mois)

Réponse : CAP 2016 donne un délai de 7 jours pour prévenir un salarié de son changement d'équipe, cependant rien n'empêche à un salarié de changer d'équipe tous les 6 mois.

33. Combien de licenciements ont eu lieu sur notre site depuis début 2015 et pour quel motif en comparaison à l'année 2014 ?

Réponse : 2014 => 3 licenciements dont un pour inaptitudes

2015 => 3 licenciements dont deux pour inaptitudes

34. Les salariés les plus anciens (55 ans et +) se plaignent de difficultés pour obtenir des augmentations voire des promotions individuelles. L'ancienneté serait-elle discriminatoire?

Réponse : Les statistiques démontrent qu'ils n'existent aucune discrimination sur l'ancienneté.

35. Bien que le niveau 1 de la grille salariale ne soit plus usité sur notre site (plus d'embauche de personnel non qualifié).

Nous demandons la présentation de la grille salariale de DK (valable au 1er avril 2015) incluant le niveau 1 avec les appointements qui s'y réfèrent; le coefficient 140 représentant le salaire (strict) minimum qu'une personne doit toucher sur notre site.

Il est anormal de voir le 1er échelon niveau II s'établir au « niveau » du SMIC (plus de reconnaissance des diplômes acquis).

Le coefficient 140 doit être la base qui doit permettre de bâtir une grille salariale équilibrée, cohérente et correctement échelonnée (pas tassée en bas de l'échelle), ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Réponse : Aucune embauche n'est faite sous le SMIC, cependant la direction admet qu'il existe un tassement de la grille et le fait que celle-ci devient obsolète.

Commentaire CGT: Nous avons évoqué suite à ce problème, une ouverture de la grille afin de laisser une amplitude d'évolution de carrière.

36. Suite à la régularisation du 10ème CP 2014 nous voulons savoir combien de personnes et quelle population en bénéficiera ?

Réponse : Sont concernés : 11 Cadres / 513 ETAM et 4 Ouvriers